

Introducción

Lo que valoramos es lo que nos motiva y los valores nos motivan a través de su contenido. Así, cuanto más valoramos ‘algo’, ese ‘algo’ nos motiva más y, por tanto, nos impulsa a actuar. Acercándonos a la misma cuestión desde otro enfoque podemos decir que el fin atrae, y que atrae por su razón de bien. Así, cuanto mejor captamos el bien de ‘algo’, ese ‘algo’ nos atrae más y, por tanto, nos orienta en la vida.

Este libro es un diálogo entre esos dos enfoques. El segundo queda en segundo plano –podríamos decir que corresponde a lo que toca la mano izquierda del pianista–, pero me parece importante dejarlo ahora en evidencia, para que cuando suene más fuerte (en el tercer capítulo) se comprenda que no viene de la nada, sino que siempre ha estado ahí, como explicación sencilla de lo que tanto trabajo ha dado elaborar.

La teoría de los valores humanos universales de Shalom H. Schwartz es, sin ninguna duda, la teoría psicológica más influyente de los valores humanos en la actualidad. Por sí solo, me parece un buen motivo para que atraiga nuestra curiosidad. Pero, además, la cantidad y variedad de estudios empíricos que la avalan anima a procurar comprenderla más a fondo, pues indica que ahí hay algo más que la moda pasajera de una idea bien presentada pero con poca adherencia a la realidad.

Naturalmente, hay muchas otras teorías de los valores y, en concreto, muchos otros modos de acercarse a la relación entre valores y motivación. En los últimos tiempos, la investigación sobre los valores en el ámbito de la psicología y la investigación sobre las motivaciones se han desarrollado, en gran medida, de manera independiente entre sí. Pienso que aquí reside otro punto de fuerza de la

teoría de Schwartz, que combina dos tradiciones: una que define los valores en términos motivacionales, como intereses o fuerzas dominantes en la vida, y otra que los define en términos cognitivos, como concepciones explícitas o implícitas de lo deseable.

En el primer capítulo nos dedicaremos a conocer la teoría de los valores humanos universales, desde los estudios iniciales a la situación actual. Veremos que la aportación fundamental de Shalom Schwartz ha sido la identificación del contenido sustantivo de los valores humanos universales y, en consecuencia, de la estructura de relaciones concretas que existen entre ellos, pues si los valores hacen referencia a objetivos deseables, que motivan la acción, dar alta prioridad simultáneamente a diferentes valores es factible para algunos pares de valores y, para otros, en cambio, es contradictorio.

Después sintetizaremos los progresos en la investigación sobre los valores que la teoría de Schwartz ha posibilitado. El segundo capítulo divide esos adelantos en cuatro ámbitos: cómo se relacionan los valores entre sí, cómo impactan sobre los valores otras variables, cuáles son los condicionantes del impacto de los valores en el comportamiento, y cuál es la influencia de los valores en actitudes y comportamientos específicos.

El tercer capítulo es el ‘corazón pulsante’ de este libro. Ahí se propone que la teoría de Schwartz, que siempre se ha presentado con base en una axiomática evolucionista, es más coherente con otra fundamentación. El razonamiento va por los carriles de la abducción, tan cara a Charles Sanders Peirce. Cuando el paisaje se presenta complejo, cuando la deducción cae en el ‘racionalismo deductivista’ y la inducción se lanza al ‘empirismo inductivista’, la abducción permite formular una hipótesis de trabajo que dé sentido a lo que está ocurriendo. Así, después de sopesar las dos alternativas (el planteamiento expresivista, que, con la ayuda de Alasdair MacIntyre, mostraremos que es la base del evolucionismo invocado por Schwartz, y el neoaristotélico), el capítulo termina con la opción por la segunda: esta visión de la persona humana es una mejor fundamentación de la teoría de los valores universales de Schwartz y de todos los resultados que la han convertido en la teoría psicológica más influyente de los valores humanos en la actualidad.

De este modo, la teoría de Schwartz puede entenderse como un caso que ilustra la importancia de explicitar y analizar los presupuestos de una teoría, en realidad, de cualquier trabajo de investigación. Cuando sabemos mejor ‘qué es’

nuestro objeto de estudio —podríamos decir, cuando no nos quedamos en el nivel fenoménico y nos adentramos en su naturaleza—, podemos formular hipótesis de investigación más certeras y propuestas de actuación más consistentes.

Sobre esa base, en el cuarto capítulo entraremos en un ámbito prometedor pero todavía poco explorado de la aplicación de la teoría de Schwartz. Empezaremos por mostrar cómo la teoría de los valores humanos universales aporta una nueva perspectiva a la visión dominante del espectro de motivaciones activas en el contexto laboral, centradas en el poder y el logro, y trataremos otros temas que sonarán a quienes trabajan en este campo, como el ‘P-O fit’ y la motivación intrínseca o extrínseca. El objetivo de este capítulo es presentar los horizontes que la teoría de Schwartz abre a la comprensión del potencial de motivación que existe en el contexto de trabajo.

Por último, nos ocuparemos del ‘trasplante’ de la teoría de los valores al escenario organizacional, realizado por Álvaro Tamayo. Este capítulo vuelve de algún modo al tono de los dos primeros, de síntesis y divulgación de la investigación realizada por otros autores. Además de su indudable valía y de lo que aporta al tema de este libro, me movió a incluirlo el deseo de facilitar que más gente tenga acceso a unos resultados que hasta el momento se encontraban disponibles solamente en portugués.